

УДК 349.2

***СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА И ВЫЗОВЫ XXI ВЕКА:
НЕОБХОДИМОСТЬ ИНТЕГРАЦИИ ЦИФРОВОГО БЛОКА НОРМ***

Метальникова Ю.Е.,

ассистент кафедры

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Россия, г. Белгород

Тихомирова О. С.

Студент 2 курс, Юридический институт

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Россия, г. Белгород

Аннотация: В статье рассматривается проблема адаптации российского трудового права к условиям цифровой экономики. Центральное внимание уделяется несовершенству традиционной модели «работник – работодатель» под влиянием феноменов платформенной занятости, дистанционного труда и алгоритмического управления. Основная мысль работы заключается в том, что текущие мелкие исправления в Трудовом кодексе Российской Федерации не решают системных проблем. В связи с этим доказывается необходимость серьезного обновления – добавления целого комплекса норм, который бы регулировал цифровые аспекты труда: от прав и обязанностей в цифровой среде до управления через алгоритмы и правил дистанционной работы в новой цифровой среде.

Ключевые слова: система трудового права, цифровая экономика, платформа занятости, дистанционная работа, искусственный интеллект, алгоритмическое управление, цифровой блок норм, Трудовой кодекс Российской Федерации.

***THE LABOR LAW SYSTEM AND CHALLENGES OF THE 21ST
CENTURY: THE NEED TO INTEGRATE THE DIGITAL BLOCK OF
NORMS***

Metalnikova Yu.E.,

assistant of the Department

"Department of Labor and Business Law"

Belgorod State National Research University

Russia, Belgorod

Tikhomirova O. S.

Student 2nd year, Law Institute

Belgorod State National Research University

Russia, Belgorod

Abstract: The article discusses the problem of adapting Russian labor law to the digital economy. The central attention is paid to the imperfection of the traditional employee–employer model under the influence of the phenomena of platform employment, remote work and algorithmic management. The main idea of the work is that the current minor amendments to the Labor Code of the Russian Federation do not solve systemic problems. In this regard, it proves the need for a serious update – the addition of a whole set of norms that would regulate the digital aspects of work: from rights and obligations in the digital environment to management through algorithms and rules of remote work in the new digital environment.

Key words: : labor law system, digital economy, employment platform, remote work, artificial intelligence, algorithmic management, digital block of norms, Labor Code of the Russian Federation.

Трансформация общественных отношений под влиянием цифровых технологий является преимущественной тенденцией XXI века. Трудовое право, как одна из наиболее социально ориентированных отраслей, Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

испытывает на себе колоссальное давление этих изменений. Классическая система трудового права, сформированная в индустриальную эпоху и базирующаяся на принципах субординации, стабильности рабочего места и непосредственного контроля со стороны работодателя, демонстрирует растущую архаичность.

Несмотря на активную законотворческую деятельность последних лет, таких как введение глав 49.1 и 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации [2], Российский законодатель идет по пути «точечных исправлений», реагируя на уже очевидные проблемы, но не формируя стратегического видения развития отрасли. Это приводит к правовой неопределенности, росту судебных споров и нарушению прав наиболее уязвимой стороны трудовых отношений – работника.

Традиционная система Трудового права основана на модели отношений, где работник лично выполняет трудовую функцию под руководством и контролем работодателя в определенное рабочее время и в определенном месте, согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации, которая дает определение трудовых отношений. Анализ современных тенденций позволяет выявить три ключевых аспекта деконструкции сложившейся парадигмы [2].

Прежде всего, цифровые технологии подвергают сомнению каждый из элементов традиционной модели трудового отношения. С одной стороны, стираются пространственно-временные границы труда. Массовый переход на дистанционную работу, урегулированный главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, показал, что рабочее место перестало быть физической категорией, однако правовое регулирование продолжает отставать от реальных потребностей. Сохраняются нерешенные вопросы с возмещением расходов на домашний офис (электроэнергия, интернет, оргтехника), охраной труда вне локации работодателя и, что наиболее важно, с проблемой «цифрового презентеизма» – размывания границ между рабочим

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

и личным временем, ведущего к профессиональному выгоранию. При этом статья 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации оставляет эти аспекты на усмотрение соглашения сторон, что зачастую ставит работника в заведомо невыгодное положение [2].

С другой стороны, меняется сама природа контроля в трудовых отношениях. На смену непосредственному надзору со стороны человека-менеджера приходит алгоритмическое управление. Системы трекинга времени, анализа активности, ключевых показателей эффективности (KPI), управляемые искусственным интеллектом, становятся основным инструментом контроля. Правовой статус таких систем, их прозрачность и обжалование их решений в Трудовом кодексе Российской Федерации практически не отражены, суды только начинают сталкиваться с исками об увольнении по инициативе работодателя на основании решения алгоритма, что порождает сложные процессуальные проблемы доказывания.

Наиболее радикальным проявлением кризиса традиционной модели в системе трудового права стала платформенная занятость. Отношения между цифровой платформой (например, Яндекс.Такси, Delivery Club) и исполнителем не укладываются в классическое разделение «трудовой договор и гражданско-правовой договор».

Исполнитель формально сохраняет свободу, но на деле подвержен жесткому алгоритмическому диктату: тарифная политика, система штрафов, распределение заказов, рейтинговая система – все это элементы директивной власти, свойственной работодателю. Однако на таких исполнителей не распространяются гарантии Трудового кодекса Российской Федерации: оплачиваемые отпуска и больничные, минимальный размер оплаты труда, охрана труда.

Сложившаяся судебная практика, включая позицию Верховного Суда Российской Федерации, выраженную в «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора» от 27.04.2022
Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

[7], указывает на необходимость устанавливать характер отношений по существу, а не по названию договора. Однако эта практика носит спорный характер и не обеспечивает единообразия. Законодательные попытки ввести понятие «электронного платформенного труда» в Главе 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации [2] и статус «самозанятого» в Федеральном законе «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018 № 422-ФЗ, лишь частично решают проблему [5]. Они создают для платформ правовые основания для взаимодействия, но не предоставляют исполнителям полноценный объем трудовых прав. Это формирует «невидимую зону» с высокой социальной уязвимостью миллионов граждан.

В цифровую эпоху возникает новый комплекс прав и интересов работника, которые требуют самостоятельной защиты. В ответ на эти нововведения в цифровую эпоху формируется новая правовая категория — «цифровые права работника». К ним относятся:

- Право на цифровое достоинство и защиту от дискриминации. Алгоритмы, анализирующие большие данные, могут необъективно оценивать продуктивность, предсказывать увольнение или отсеивать кандидатов на основе непрозрачных критериев, что может приводить к скрытой дискриминации по возрасту, полу, состоянию здоровья [10, с. 112].

- Право на «отключение». Это право, уже закрепленное в законодательстве ряда европейских стран, гарантирует работнику возможность не отвечать на рабочие сообщения и письма вне рабочего времени. В России оно отсутствует, хотя потребность в нем очевидна.

- Право на прозрачность алгоритмических решений. Работник имеет право знать, по каким критериям алгоритм оценивает его эффективность и принимает решения, влияющие на его трудовую судьбу, таких как распределение задач, оплата и увольнение. Это прямо соотносится с

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

принципом состязательности и равноправия сторон в судебном процессе, прописанного в статье 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, когда работник должен иметь возможность оспорить такое решение [4].

- Право на защиту персональных данных. Мониторинг переписки, использования корпоративных устройств, видеонаблюдение – все это требует четкого правового регулирования в целях соблюдения баланса между законным интересом работодателя и правом работника на частную жизнь, согласно статьи 23 Конституции Российской Федерации [1], статьи 86 Трудового кодекса Российской Федерации [2] и Федеральному закону «О персональных данных» № 152-ФЗ [6].

Ученные и многие авторы считают, что для адекватного ответа на системные вызовы времени необходима не просто новая глава в Трудовом кодексе Российской Федерации, а системная интеграция «цифрового» блока [12,с.46]. Этот блок должен стать проходным элементом системы, захватывающий Общую и Особенную части.

В структуру такого блока предлагают включить:

- закрепление на уровне статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации новых принципов: запрета дискриминации на основе алгоритмических решений, обеспечения прозрачности цифрового управления, права на отключение, защиты цифрового достоинства работника;
- создание специального раздела в Особенной части Трудового кодекса Российской Федерации «Труд в цифровой среде» с подразделами о дистанционном труде, алгоритмическом управлении и платформенной занятости;
- также рассматривается преобразование института охраны персональных данных работника с детальной регламентацией видов и пределов цифрового контроля.

Таким образом, проведенный мной анализ позволяет утверждать, что цифровая трансформация не просто добавляет новые виды труда, а фундаментально меняет саму субстанцию трудовых отношений. Существующая система трудового права, основанная на индустриальной теории и науке, находится в состоянии глубокого системного кризиса.

Ответом на этот кризис не может быть бесконечное наращивание исключений и специальных норм. Требуется переосмысление системы и интеграция в ее ядро целостного «цифрового» блока норм. Такой блок призван обеспечить правовую определенность для всех участников отношений, защитить фундаментальные права работника в новых условиях и создать гибкую, но устойчивую основу для регулирования труда в XXI веке. Дальнейшее промедление с этой реформой будет лишь усугублять правовое регулирование и социальную напряженность в одной из самых важных сфер общественной жизни.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 года №6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 года №7-ФКЗ, 05 февраля 2014 № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 № 11-ФКЗ, 14 марта 2020 года №1-ФКЗ, от 4 октября 2022 года №6-ФКЗ, от 4 октября 2022 №7-ФКЗ, от 4 октября 2022 года №8-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. № 710. Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // Российская газета. № 238-239. 08.12.1994.

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года №138-ФЗ (ред. от 31.07.2025) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — №46. — Ст. 4532; 2021. — №27 (часть I). — Ст. 5071.

5. Федеральный закон от 27.11.2018 №422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // Принят Государственной Думой 15 ноября 2018 года // Одобрен Советом Федерации 23 ноября 2018 года

6. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 24.06.2025) «О персональных данных» // Принят Государственной Думой 8 июля 2006 года // Одобрен Советом Федерации 14 июля 2006 года.

7. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022) [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_415892/ (дата обращения: 18.10.2025)

8. Обзор судебной практики по вопросам, связанным с использованием искусственного интеллекта, нейросетей и подобных цифровых технологий (подготовленный экспертами компании «Гарант» в 2024 году) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/481007526/?ysclid=mgxuky0oz591664956> (дата обращения: 19.10.2025)

9. Бодров Николай Филиппович, Лебедева Антонина Константиновна «Анализ судебной практики установления обстоятельств в случаях противоправного распространения генеративного контента, созданного с помощью технологий искусственного интеллекта» // Юридические исследования. 2024. №11. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sudebnoy-praktiki-ustanovleniya->

obstoyatelstv-v-sluchayah-protivopravnogo-rasprostraneniya-generativnogo-kontenta-sozdannogo (дата обращения: 19.10.2025).

10. Коршунова Т.Ю. Искусственный интеллект в управлении персоналом: правовые и этические вызовы // Трудовое право. – 2023. – № 4. – С. 109-124.

11. Мацкуляк И. Д., Кулигин В. Д., Мацкуляк Д. И., Нагдалиев Н. З. - о Цифровая экономика: теория, практика и перспектива // Вестник ГУУ. 2020. №9. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-teoriya-praktika-i-perspektiva> (дата обращения: 19.10.2025).

12. Петров А.А., Сидорова В.К. Трансформация трудового права в условиях цифровой экономики: новые риски и возможности // Журнал российского права. – 2022. – № 8. – С. 44-58.

Оригинальность 75%